Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 20 del 25 gennaio 2023 - Serie generale

Spediz. abb. post. - art. 1, comma 1
Legge 27-02-2004, n. 46 - Filiale di Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Mercoledì, 25 gennaio 2023** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA, 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - VIA SALARIA, 691 - 00138 ROMA - CENTRALINO 06-85081 - LIBRERIA DELLO STATO
PIAZZA G. VERDI, 1 - 00198 ROMA

N. 6

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2019-2021.

SOMMARIO

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2019-2021

Il giorno 16 novembre 2022 ha avuto luogo, presso la sede dell'Aran, l'incontro tra l'A.Ra.N e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto funzioni locali.

Al termine della riunione, alle ore 11,30, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni locali triennio 2019-2021.

Per l'A.Ra.N. il Presidente, cons. Antonio Naddeo (firmato).

Per le: Organizzazioni sindacali:	Confederazioni sindacali:
FP GCIL *(firmato)*	CGIL *(firmato)*
CISL FP *(firmato)*	CISL *(firmato)*
UIL FPL *(firmato)*	UIL *(firmato)*
CSA RAL *(firmato)*	CISAL *(firmato)*

ALLEGATO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

DEL COMPARTO

FUNZIONI LOCALI

Periodo 2019-2021

INDICE

Titolo I
DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I
Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1.
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 3 agosto 2021.

2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.

3. Con il termine «enti» si intendono tutte le amministrazioni ricomprese nel comparto Funzioni Locali, di cui al comma 1.

4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come «decreto legislativo n. 165/2001».

Art. 2.
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito *web* dell'ARAN e nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno sei

mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-*bis*, comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165/2001.

7. Le clausole dei contratti collettivi nazionali possono essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

8. Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente CCNL.

Titolo II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3.
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;

si migliora la qualità delle decisioni assunte;

si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;

si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL del 21 maggio 2018 (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale).

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

informazione;

confronto;

organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3-*ter*, decreto legislativo n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

7. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

8. Ferme restando le disposizioni sulle relazioni sindacali del presente Titolo II, sono fatte salve le eventuali specifiche disposizioni in materia di relazioni sindacali contenute nelle Sezioni del presente contratto.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 4.
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21 maggio 2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 5.
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre dieci giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre dieci giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie):

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;

b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della *performance*;

c) l'individuazione dei profili professionali;

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;

e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;

g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;

h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;

l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;

m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;

n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3, del presente CCNL;

o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);

p) gli andamenti occupazionali;

q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;

r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico;

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 6.
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, comprese le Unioni dei comuni, con più di settanta dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lettera *b)* (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Le province e le Città metropolitane possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuno degli enti di cui al comma 1. Gli stessi enti entro trenta giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione. Esso:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2. lettera *b)* (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;

b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lettera *b)* (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;

d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;

e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21 maggio 2018;

f) redige un *report* annuale delle proprie attività.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lettera *b)* (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lettera *c)*.

5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21 maggio 2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 7.
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*;

c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere *a)*, *b)*, *d)*, *e)*, *f)* e *g)*;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-*bis* del CCNL del 21 maggio 2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-*bis*, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21 maggio 2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lettera *h)* (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21 maggio 2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21 maggio 2018;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle *ore)*;

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di tredici settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle quarantotto ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;

ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lettera *d)*; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1° aprile 1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 8.
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

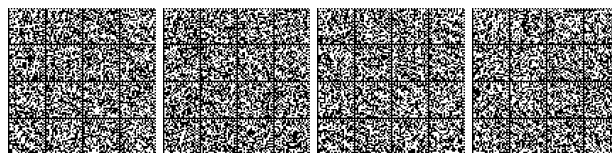
1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, lettera *a)* del citato comma 4 possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

5. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere *k)*, *l)*, *m)*, *n)*, *o)*, *p)*, *q)*, *r)*, *s)*, *t)*, *z)*, *aa)* e *ad)*.

6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e) f)*, *g)*, *h)*, *i)*, *j)*, *u)*, *v)*, *w)*, *ab)*, *ac)*, *ae)* e *af)* il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine

minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-*ter* del decreto legislativo n. 165/2001 è fissato in quarantacinque giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.

7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-*bis*, comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di Governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

8. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

9. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 9.
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 10 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 10.
Diritto di assemblea

1. I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al titolo VI.

3. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4 dicembre 2017.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 del CCNL 14 settembre 2000.

Titolo III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I
Nuovo sistema di classificazione

Art. 11.
Obiettivi e finalità

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

2. Il sistema di classificazione del personale, di cui al presente contratto, si pone altresì l'obiettivo di attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 12.
Classificazione

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

Area degli operatori;

Area degli operatori esperti;

Area degli istruttori;

Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di «EQ».

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

4 Ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

5. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.

6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'allegato A.

7. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari).

Art. 13.
Norme di prima applicazione

1. Al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

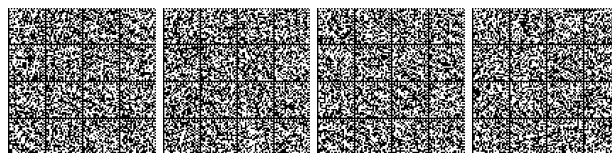
3. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

4. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

5. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 2, secondo la Tabella B di Trasposizione.

6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-*bis*, penultimo periodo, del decreto legislativo n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

Art. 14.
Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più «differenziali stipendiali» di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun «differenziale stipendiale», da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di «differenziali stipendiali» attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i «differenziali stipendiali» conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli articoli 92, 96, 102 e 106.

2. L'attribuzione dei «differenziali stipendiali», che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lettera *c)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a due anni o elevato a quattro. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di «differenziali stipendiali» attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lettera *c)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i «differenziali stipendiali» sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2) esperienza professionale. Per «esperienza professionale» si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lettera *c)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera *d)* è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lettera *c)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera *d)* non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera *d)*, non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera *d)*. Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lettera *c)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lettera *c)* (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lettera *b)*.

4. Ai «differenziali stipendiali» di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lettera *b)*, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Art. 15.
Progressioni tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

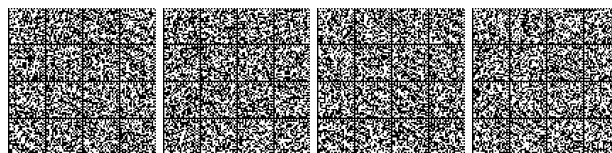
sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;

sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;

sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare inziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

Capo II
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 16.
Incarichi di elevata qualificazione

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. Tali posizioni richiedono:

responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal *curriculum*.

3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

4. Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica:

a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti;

b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori.

Art. 17.
Retribuzione di posizione
e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 5.000 ad un massimo di euro 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 16, comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di euro 3.000 ad un massimo di euro 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento *ad interim*. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di *performance* individuale.

6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).

Art. 18.
Conferimento e revoca degli incarichi di EQ

1. Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a tre anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

2. Per il conferimento degli incarichi in oggetto gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 16 del presente CCNL.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale.

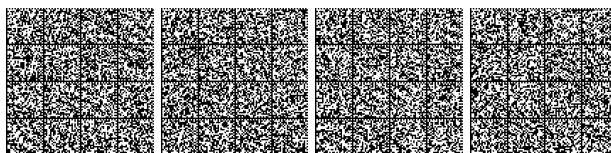
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL da parte del dipendente titolare.

Art. 19.
Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ

1. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL.

2. Nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

3. I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 4 per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

4. Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi del comma 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14 settembre 2000.

5. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, si rinvia alla disciplina prevista dagli articoli 22 e 23 (Capo III Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione) del presente CCNL.

6. Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali previste dall'art. 18 (Conferimento e revoca degli incarichi di EQ).

Art. 20.
Compensi aggiuntivi ai titolari incarichi di EQ

1. Ai titolari di incarico di EQ, di cui all'art. 16 del presente CCNL, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lettera *b)*, primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14 settembre 2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del presente CCNL;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-*ter*;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56-*ter* del CCNL 21 maggio 2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del decreto legislativo n. 50 del 2016;

i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114 del 2014;

i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;

i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge n. 145 del 30 dicembre 2018;

i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera *b)*, del decreto-legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;

compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/1997.

Art. 21.
Disapplicazioni

1. Dalla data di entrata in vigore del presente Titolo di cui all'art. 13, comma 1 (Norma di prima applicazione) è definitivamente disapplicata la disciplina dei seguenti articoli:

a) art. 3 del CCNL del 31 marzo 1999 come modificato dall'art. 12 del CCNL del 21 maggio 2018;

b) articoli 13, 14, 15, 16, 17, 18 del CCNL del 21 maggio 2018;

2. È, inoltre, disapplicato l'allegato A «Declaratorie» al CCNL del 31 marzo 1999.

Capo III
Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

Art. 22.
Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni

1. Le Unioni gestiscono direttamente il rapporto di lavoro del proprio personale assunto, anche per mobilità, con rapporto a tempo indeterminato o determinato (a tempo pieno o parziale) nel rispetto della disciplina del presente contratto nonché di quella definita in sede di contrattazione collettiva integrativa per gli aspetti a quest'ultima demandati.

2. Gli atti di gestione del personale degli enti locali temporaneamente assegnato all'Unione, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'ente titolare del rapporto di lavoro per tutti gli istituti giuridici ed economici, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'Unione. Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dall'Unione; i relativi atti di gestione sono adottati dall'Unione.

3. Per le finalità di gestione indicate nei commi precedenti l'Unione costituisce proprie risorse finanziarie destinate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario e a sostenere tutto il trattamento accessorio per le politiche di sviluppo delle risorse umane, secondo la disciplina, rispettivamente, degli articoli 79 e 80 (Fondo Risorse decentrate: Costituzione e utilizzo) del presente CCNL.

4. Le risorse finanziarie di cui al comma 3 vengono costruite secondo le seguenti modalità:

a) relativamente al personale neo-assunto direttamente, anche per mobilità, in sede di prima applicazione, sulla base di un valore medio pro capite ricavato dai valori vigenti presso gli enti che hanno costituito l'unione per la quota di risorse aventi carattere di stabilità e di continuità; successivamente le stesse risorse potranno essere implementate secondo la disciplina contrattuale vigente nel tempo per tutti gli enti del comparto; la quota delle eventuali risorse variabili viene determinata di volta in volta secondo le regole contrattuali vigenti per tutti gli enti del comparto;

b) relativamente al personale temporaneamente messo a disposizione dagli enti aderenti, mediante un trasferimento di risorse (per il finanziamento degli istituti tipici del salario accessorio) dagli stessi enti, in rapporto alla classificazione dei lavoratori interessati e alla durata temporale della stessa assegnazione; l'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni intervenute nell'ente di provenienza a seguito dei successivi rinnovi contrattuali.

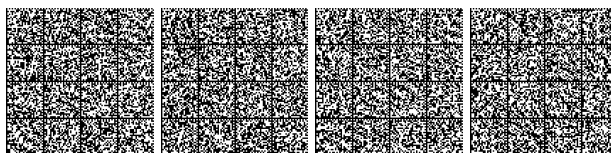
5. Al fine di favorire l'utilizzazione temporanea anche parziale del personale degli enti da parte dell'Unione, la contrattazione collettiva integrativa della stessa Unione può disciplinare, con oneri a carico del proprio Fondo, forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione a favore del personale utilizzato, secondo la disciplina dell'art. 80 (Fondo risorse decentrate: utilizzo) del presente CCNL.

6. Nel caso di conferimento di incarico di EQ di cui all'art. 16 del presente CCNL al personale incaricato di EQ utilizzato a tempo parziale presso l'Unione si applica quanto previsto nel successivo art. 23, commi 4 e 5.

7. La utilizzazione del lavoratore sia da parte dell'ente titolare del rapporto di lavoro sia da parte dell'Unione, fermo rimanendo il vincolo complessivo dell'orario di lavoro settimanale, non si configura come un rapporto di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53 del CCNL 21 maggio 2018.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 13 CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 23.
Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione

1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione.

2. Il rapporto di lavoro del personale utilizzato a tempo parziale è gestito dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione.

3. La contrattazione collettiva integrativa dell'ente utilizzatore può disciplinare, con oneri a carico del proprio Fondo, forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale, secondo la disciplina dell'art. 80 (Fondo risorse decentrate: utilizzo) del presente CCNL.

4. Al personale utilizzato a tempo parziale compete, ove ne ricorrano le condizioni e con oneri a carico dell'ente utilizzatore, il rimborso delle sole spese sostenute nei limiti indicati nell'art. 57 (Trattamento di trasferta) del presente CCNL.

5. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ di cui all'art. 16 del presente CCNL, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dall'art. 22, comma 6 del presente CCNL, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti; nella rideterminazione dei relativi valori dovrà comunque tenersi contro della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;

l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base ai criteri dagli stessi stabiliti, tenendo conto della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa;

al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), stanziate presso ciascun ente.

6. La disciplina del presente articolo trova applicazione anche nei confronti del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo n. 267 del 2000.

7. Nel caso di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, l'Ente, legittimato a servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altri Enti, può conferire al suddetto personale un incarico di EQ ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004, nonché l'art. 17, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018.

Titolo IV
RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 24.
Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto collettivo, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le amministrazioni del comparto.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

a) tipologia del rapporto di lavoro;

b) data di inizio del rapporto di lavoro;

c) Area e profilo professionale di inquadramento;

d) stipendio tabellare;

e) durata del periodo di prova;

f) sede di lavoro;

g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.

h) Informativa sulle modalità di adesione al Fondo Perseo Sirio *ex* art. 4, comma 1, dell'Accordo sulla regolamentazione inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore del 16 settembre 2021.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. È, in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 54 del CCNL del 21 maggio 2018.

5. L'ente prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare, anche in via telematica, la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, fatta salva la possibilità di una proroga non superiore ad ulteriori trenta giorni, a richiesta dell'interessato in caso di comprovato impedimento.

6. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del decreto legislativo n. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 53 del CCNL del 21 maggio 2018. Il medesimo personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, purché autorizzato dall'amministrazione di appartenenza, può prestare attività lavorativa presso altri enti nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 92 del decreto legislativo n. 267 del 2000.

7. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'ente comunica di non dare luogo alla stipulazione del contratto.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 19 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 25.
Periodo di prova

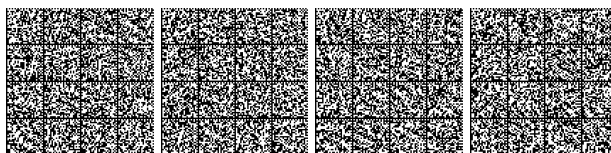
1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:

due mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree degli Operatori e degli Operatori Esperti;

sei mesi per il personale inquadrato nelle restanti aree.

2. Possono essere esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima Area e profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto. Sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del decreto legislativo n. 75/2017 e art. 52, comma 1-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001.

3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia, ai sensi dell'art. 48 (Assenze per malattie), dell'art. 49 (Infortuni sul lavoro e malattie professionali), dell'art. 50 (Malattie per gravi patologie) e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 38 (Infortunio).

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

6. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'ente deve essere motivato. La comunicazione del recesso può essere formalizzata anche a mezzo di posta elettronica certificata.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.

8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

9. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso o comunque assunto a seguito di scorrimento di graduatoria, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell'Area, profilo professionale e differenziale economico di professionalità di provenienza.

11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'ente di appartenenza.

12. La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui CCNL preveda analoga disciplina.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 20 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 26.
Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro cinque anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. In caso di accoglimento della richiesta, il dipendente è ricollocato nella medesima posizione rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nell'ente, al momento delle dimissioni.

2. La stessa facoltà di cui al comma 1 è data al dipendente, senza i limiti temporali di cui al medesimo comma 1, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita e il riacquisto della cittadinanza italiana o di uno dei paesi dell'Unione europea.

3. Per effetto della ricostituzione del rapporto di lavoro, al lavoratore è attribuito il trattamento economico corrispondente alla categoria/area, al profilo ed alla posizione economica rivestita al momento della interruzione del rapporto di lavoro, con esclusione della retribuzione individuale di anzianità e di ogni altro assegno personale, anche a carattere continuativo e non riassorbibile.

4. Nei casi previsti dai precedenti commi, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica dell'ente.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL del 14 settembre 2000 come integrato dall'art. 17 del CCNL del 5 ottobre 2001.

Art. 27.
Fascicolo personale

1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, anche digitale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'amministrazione o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, formativo e di carriera, nonché all'attività svolta ed ai fatti che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.

3. Il dipendente ha diritto di ricevere notizia dell'inserimento degli atti e documenti immessi nel proprio fascicolo personale, ivi inclusi quelli relativi a percorsi formativi, prenderne visione ed estrarne copia.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 21 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 28.
Identità alias *in percorsi di affermazione di genere*

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori *transgender*, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere, le amministrazioni riconoscono un'identità *alias* al dipendente che ne faccia richiesta tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale. Modalità di accesso e tempi di richiesta e attivazione dell'alias saranno specificate in apposita regolamentazione interna, la carriera *alias* resterà inscindibilmente associata e gestita in contemporanea alla carriera reale. L'identità *alias* da utilizzare, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-*novies* del decreto legislativo n. 165/2001, al posto del nominativo effettivo risultante nel fascicolo personale di cui all'art. 27 (Fascicolo personale), riguarda, a titolo esemplificativo, il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d'ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere, se presenti, o corrispondenti all'identità di genere del lavoratore.

2. Non si conformano all'identità *alias* e restano pertanto invariate tutte le documentazioni e tutti i provvedimenti attinenti al dipendente che desidera intraprendere il percorso di affermazione di genere che hanno rilevanza strettamente personale (come ad esempio la busta paga, la matricola, i sistemi di rilevazione e lettura informatizzata della presenza, i provvedimenti disciplinari) o la sottoscrizione di atti e provvedimenti da parte del lavoratore interessato.

Capo II
Istituti collegati all'orario di lavoro

Art. 29.
Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di trentasei ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:

ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

miglioramento della qualità delle prestazioni;

ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;

miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 36 (Orario di lavoro flessibile);

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 30 (Turnazione);

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 31 (Orario Multiperiodale).

5. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

6. Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 7 del decreto legislativo n. 66/2003, ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a undici ore per il recupero delle energie psicofisiche.

7. Il lavoratore, in conformità alle previsioni dell'art. 9 del decreto legislativo n. 66/2003, ha diritto ogni sette giorni ad un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al comma precedente. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.

8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai sensi dell'art. 34 (Pausa).

9. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

10. Per i dipendenti che prestino attività lavorativa presso un'unica sede di servizio, qualora, dopo aver preso servizio in sede, sia necessario svolgere temporaneamente tale attività, debitamente autorizzata, in altra sede del medesimo ente, per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 22 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 30.
Turnazioni

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.

c) all'interno di ogni periodo di ventiquattro ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno undici ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lettera *c)* del presente CCNL;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lettera *c)* del presente CCNL;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lettera *c)* del presente CCNL;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lettera *c)* del presente CCNL.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del decreto legislativo n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 31.
Orario multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera *c)* (Orario di lavoro), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le tredici settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 25 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 32.
Lavoro straordinario

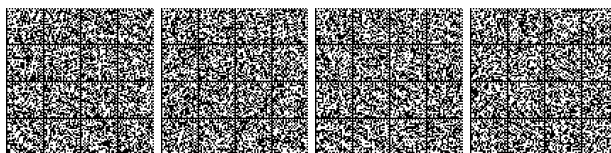
1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1° aprile 1999 (Risorse lavoro straordinario).

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1° aprile 1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lettera *b)* (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13ª mensilità.

5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

al 15% per il lavoro straordinario diurno;

al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);

al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 del CCNL del 14 settembre 2000.

Art. 33.
Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38-*bis* del CCNL del 14 settembre 2000.

Art. 34.
Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

3. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.

4. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL (Orario di lavoro flessibile).

5. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 35.
Servizio Mensa e buono pasto

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire un servizio di mensa o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

2. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

3. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.

4. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo parti ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.

5. Il servizio di mensa, o il buono pasto sostitutivo, è riconosciuto, indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa, per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

6. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

7. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 4, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, che fissa in euro 7 il valore massimo dei buoni pasto.

8. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 2.

9. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.

10. Nel rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo, gli enti individuano, in sede di contrattazione collettiva integrativa, quelle particolari figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione collettiva integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

11. Il presente articolo disapplica e sostituisce gli articoli 45 e 46 del CCNL del 14 settembre 2000 e l'art. 13 del CCNL del 9 maggio 2006.

Art. 36.
Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al decreto legislativo n. 151/2001;

assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;

si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 27 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 37.
Tempi di vestizione e svestizione del personale sanitario, socio-assistenziale e socio-sanitario

1. Le disposizioni relative ai tempi di vestizione e svestizione per il personale appartenente ai profili sanitari, socio-sanitari e socio-assistenziali sono contenute all'art. 105 della Sezione del personale delle professioni sanitarie e socio-assistenziali.

Capo III
FERIE E FESTIVITÀ

Art. 38.
Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di ventotto giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera «a», della legge n. 937/1977.

3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di trentadue giorni, comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera «a», della legge n. 937/1977.

4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di ventisei e di trenta giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.

5. Dopo tre anni di servizio presso una qualsiasi pubblica amministrazione, anche con qualifica o inquadramento diverso, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/1977. È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 40 del presente CCNL (Permessi retribuiti) e 33 del CCNL del 21 maggio 2018 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa tempestiva autorizzazione, in tempo congruo nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Il diniego delle ferie da parte dell'amministrazione deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale.

10. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

12. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

13. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

14. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

15. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

16. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'ente, ai fini di consentire allo stesso di compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto, nelle ipotesi considerate all'art. 40, comma 1, secondo alinea.

17. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 49, comma 3 (Assenze per malattia), il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 14 e 15.

18. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, nei casi in cui la monetizzazione deve ritenersi ancora possibile, ai sensi del comma 11, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lettera *c)*, del presente CCNL; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art. 74.

19. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo, di cui al comma 6, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

20. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 28 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 39.
Disciplina delle ferie fruibili ad ore

1. Le regioni, le agenzie e gli enti regionali possono prevedere la fruizione delle ferie ad ora secondo le modalità previste dal presente articolo.

2. Ai fini della eventuale fruizione delle ferie ad ore, sono stabiliti i seguenti monte ore annuali:

a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie di cui all'art. 38, comma 2;

b) 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie di cui all'art. 38, comma 3;

c) 187 ore, corrispondenti ai 26 giorni di ferie di cui all'art. 38, comma 4;

d) 180 ore, corrispondenti ai 30 giorni di ferie di cui all'art. 38, comma 4.

3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, il monte ore di cui al comma 2 è riproporzionato, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

4. Qualora le ferie siano fruite per l'intera giornata si determina una decurtazione del monte ore di cui al comma 2, pari all'orario ordinario che il dipendente avrebbe dovuto effettuare nella stessa giornata.

5. Per garantire il recupero psico-fisico del dipendente, devono comunque essere fruiti nell'anno almeno venti giorni interi, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni, e almeno ven-

tiquattro giorni, nel caso di articolazione dell'orario settimanale su sei giorni. Trovano comunque applicazione le previsioni di cui all'art. 38 (Ferie recupero festività soppresse e festività del santo patrono).

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 29 del CCNL del 21 maggio 2018.

Capo IV
PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI

Art. 40.
Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

partecipazione a concorsi, procedure selettive o comparative, anche di mobilità, o esami, procedure selettive per i passaggi tra le aree, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro sette giorni lavorativi dal decesso, ovvero in caso di motivate esigenze, entro il mese successivo a quello del decesso.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di quindici giorni consecutivi in occasione del matrimonio la cui fruizione deve iniziare entro quarantacinque giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio. Nel caso di eventi imprevisti che rendano oggettivamente impossibile la fruizione del permesso entro tale termine, il dirigente, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concordare con il dipendente un ulteriore periodo per il godimento dello stesso.

3. I permessi dei commi 1 e 2 non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti permessi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di EQ, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione di cui all'art. 80, comma 2, rispettivamente, lettera *e)* ed *f)*, esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 31 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 41.
Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari

1. Al dipendente, possono essere concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, 18 ore di permesso retribuito nell'anno, per particolari motivi personali o familiari, senza necessità di specifica documentazione e/o giustificazione. Il diniego deve essere motivato e formalizzato.

2. I permessi orari retribuiti del comma 1:

a) non riducono le ferie;

b) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora;

c) sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente ad altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative fruiti ad ore. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal decreto legislativo n. 151/2001 nonché i permessi di cui all'art. 42 (Permessi brevi) del presente CCNL;

e) possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa; in tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente è convenzionalmente pari a sei ore;

f) sono compatibili con la fruizione, nel corso dell'anno, dei permessi giornalieri previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per le posizioni organizzative, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione cui all'art. 80, comma 2, rispettivamente, lettera *e)* ed *f)* del presente CCNL esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il diritto alla fruizione delle diciotto ore di permesso retribuito di cui al comma 1 è riconosciuto per intero al dipendente che sia risultato vincitore, nel corso dell'anno, di un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo ente o presso ente diverso, anche qualora lo stesso ne abbia già fruito in tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro.

5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 32 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 42.
Permessi brevi

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente o responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al dirigente o responsabile di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente o dal responsabile.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro i due mesi successivi, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 33-*bis* del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 43.
Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di novanta giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 45 (Congedi dei genitori) del presente contratto.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. La lavoratrice può, inoltre, a domanda, essere esonerata dai turni disagiati.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 53 del CCNL del 21 maggio 2018. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1 può presentare domanda di trasferimento o di comando ad altra amministrazione pubblica anche ubicata in una località diversa da quella in cui si è subita la violenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 del CCNL del 21 maggio 2018 per un periodo di ulteriori trenta giorni. Gli Enti, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevolano la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 52, comma 1 del presente contratto (Norme comuni sulle aspettative).

9. La dipendente, al termine del percorso di protezione e dopo il rientro al lavoro, può chiedere di rientrare nell'Ente dove prestava originariamente la propria attività.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 34 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 44.
Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di diciotto ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1 sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) sono incompatibili con l'utilizzo nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal decreto legislativo n. 151/2001 nonché i permessi di cui all'art. 42 del presente contratto (Permessi brevi);

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi dieci giorni;

c) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione, secondo le previsioni dei commi 9 e 10.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lettera *b)*.

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva.

16. Il diritto alla fruizione delle diciotto ore di permesso retribuito di cui al comma 1 è riconosciuto per intero al dipendente che sia risultato vincitore, nel corso dell'anno, di un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo ente o presso ente diverso, anche qualora lo stesso ne abbia già fruito in tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro.

17. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 35 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 45.
Congedi dei genitori

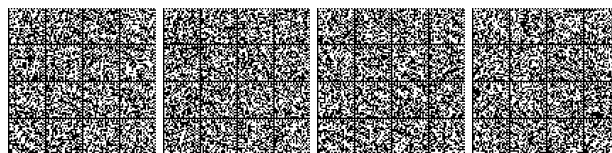
1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel decreto legislativo n. 151/2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli articoli 16, 17, 27-*bis* e 28 del decreto legislativo n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spetta l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di Elevata Qualificazione, nonché i premi correlati alla *performance* secondo i criteri previsti dalla contrattazione integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1 del decreto legislativo n. 151 del 2001 e ss.mm. ii., per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono fruibili anche frazionatamente e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2.

4. Successivamente al congedo per maternità o paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita di ciascun bambino (congedo per la malattia del figlio), nei casi previsti dall'art. 47 del decreto legislativo n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 3.

5. I periodi di assenza di cui ai commi 3 e 4, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

6. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, ai sensi dell'art. 32 del decreto legislativo n. 151/2001, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda,

con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, almeno cinque giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

7. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina di cui al comma 6, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

8. In attuazione delle previsioni dell'art. 32, comma 1-*bis*, del decreto legislativo n. 151/2001, inserito dall'art. 1, comma 339, lettera *a)*, della legge n. 228/2012, i genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. Ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, sei ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part-time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora e non riducono le ferie.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 43 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 46.
Diritto allo studio

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di centocinquanta ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno.

2. I permessi di cui al comma 1 spettano anche ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe. Nell'ambito del medesimo limite massimo percentuale già stabilito al comma 1, essi sono concessi nella misura massima individuale di cui al medesimo comma 1, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento, del contratto a tempo determinato stipulato.

3. I lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato, di cui al comma 2, che non si avvalgano dei permessi retribuiti per il diritto allo studio, possono fruire dei permessi di cui all'art. 10 della legge n. 300/1970.

4. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi, svolti anche in modalità telematica, destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

5. Il personale di cui al presente articolo interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

6. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo del 3% di cui al comma 1, per la concessione dei permessi avviene secondo il seguente ordine di priorità:

a) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;

b) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera *a)*;

c) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere *a)* e *b)*.

7. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 6, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

8. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 6 e 7 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

9. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali o, a domanda, come ferie o riposi compensativi per straordinario già effettuato.

10. Ai lavoratori a con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi del comma 1, iscritti a corsi universitari con lo specifico status di studente a tempo parziale, i permessi per motivi di studio sono concessi in misura ridotta, in proporzione al rapporto tra la durata ordinaria del corso di laurea rispetto a quella stabilita per il medesimo corso per lo studente a tempo parziale.

11. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 4 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 40, comma 1, primo alinea.

12. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 45 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 47.
Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti disciplinati dall'art. 5 della legge n. 53/2000 sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse aree in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità devono presentare all'ente di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande sono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2 e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. L'ente può non concedere i congedi formativi di cui al comma 1 quando ricorrono le seguenti condizioni:

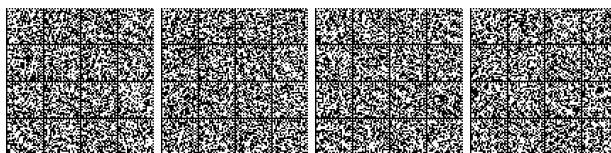
a) il periodo previsto di assenza superi la durata di undici mesi consecutivi;

b) non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

6. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, l'amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del lavoratore tale periodo può essere più ampio per consentire l'utile partecipazione al corso.

7. Al lavoratore, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso art. 5, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del trattamento economico, alle modalità di comunicazione all'ente ed ai controlli, si applicano le disposizioni contenute nell'art. 48 (Malattia) e, ove si tratti di malattie dovute a causa di servizio, nell'art. 49 (Infortuni sul lavoro malattie professionali e malattie dovute a causa di servizio).

8. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi del comma 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 46 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 48.
Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'ultimo episodio morboso in corso.

2. Al fine di fornire la dovuta conoscenza al personale del proprio periodo di comporto maturato, l'Ente provvede, almeno 60 gg prima della scadenza del periodo di comporto di cui al comma 1, a darne comunicazione al singolo dipendente, informando lo stesso che qualora intenda avvalersi della possibilità di cui al comma 3, deve farne formale richiesta.

3. Superato il periodo previsto dal comma 1, al dipendente che ne faccia richiesta può essere concesso di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi in casi particolarmente gravi.

4. Prima di concedere l'ulteriore periodo di cui al comma 3, l'ente, dandone preventiva comunicazione all'interessato o su iniziativa di quest'ultimo, procede all'accertamento delle condizioni di salute del lavoratore, per il tramite dell'organo medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

5. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 o 3, nel caso che il dipendente sia riconosciuto idoneo a proficuo lavoro, ma non allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo professionale, l'ente procede secondo quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica n. 171/2011.

6. Ove non sia possibile applicare il comma 5, oppure nel caso di inidoneità permanente assoluta, l'ente, con le procedure di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 171/2011, risolve il rapporto di lavoro, previa comunicazione all'interessato, entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, corrispondendo l'indennità di preavviso.

7. L'ente può richiedere, con le procedure di cui al comma 4, l'accertamento della idoneità psicofisica del dipendente, anche prima dei termini temporali di cui ai commi 1 o 3, in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti oppure in presenza di condizioni fisiche che facciano fondatamente presumere l'inidoneità permanente assoluta o relativa al servizio oppure l'impossibilità di rendere la prestazione.

8. Qualora, a seguito dell'accertamento medico effettuato ai sensi del comma 7, emerga una inidoneità permanente solo allo svolgimento delle mansioni del proprio profilo, l'ente procede secondo quanto previsto dal comma 4 e 5, anche in caso di mancato superamento dei periodi di conservazione del posto di cui al presente articolo. Analogamente, nell'ipotesi in cui il dipendente venga dichiarato assolutamente inidoneo ad ogni proficuo lavoro, si provvede secondo quanto previsto dal comma 6.

9. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 3 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

10. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

11. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, fermo restando quanto previsto dall'art. 71 del decreto-legge n. 112/2008, è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, dall'undicesimo giorno di malattia nell'ipotesi di malattie superiori a dieci giorni o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lettera *c)* (Retribuzione e sui definizioni), nonché le indennità in godimento a carattere fisso e continuativo corrisposte per 12 mensilità, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, nonché le indennità legate allo svolgimento della prestazione lavorativa;

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera «a» per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50% della retribuzione di cui alla lettera «a» per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1;

d) i periodi di assenza previsti dal comma 3 non sono retribuiti;

e) i trattamenti accessori correlati alla *performance* dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera *b)* del presente CCNL se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

12. Ai fini della determinazione del trattamento economico spettante al lavoratore in caso di malattia, le assenze dovute a *day-hospital*, al ricovero domiciliare certificato dalla Asl o da struttura sanitaria competente, purché sostitutivo del ricovero ospedaliero o nei casi di *day-surgery*, *day-service*, pre-ospedalizzazione e pre-ricovero, sono equiparate a quelle dovute al ricovero ospedaliero, anche per i conseguenti periodi di convalescenza.

13. L'assenza per malattia, salvo comprovato impedimento, deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza.

14. Il dipendente, che durante l'assenza, per particolari motivi, dimori in luogo diverso da quello di residenza, deve darne tempestiva comunicazione all'ufficio competente, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

15. Il dipendente assente per malattia, pur in presenza di espressa autorizzazione del medico curante ad uscire, è tenuto a farsi trovare nel domicilio comunicato all'ente, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, nelle fasce di reperibilità previste dalle disposizioni vigenti. Sono fatti salvi i casi di esclusione dall'obbligo di reperibilità previsti dalla vigente normativa.

16. Qualora il dipendente debba allontanarsi, durante le fasce di reperibilità, dall'indirizzo comunicato, per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'ente.

17. Nel caso in cui l'infermità sia riconducibile alla responsabilità di un terzo, il risarcimento del danno da mancato guadagno da parte del terzo responsabile è versato dal dipendente all'ente fino a concorrenza di quanto dallo stesso erogato durante il periodo di assenza ai sensi del comma 11, compresi gli oneri riflessi inerenti. La presente disposizione non pregiudica l'esercizio, da parte dell'ente, di eventuali azioni dirette nei confronti del terzo responsabile.

18. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 36 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 49.
Infortuni sul lavoro, malattie professionali e malattie dovute a causa di servizio

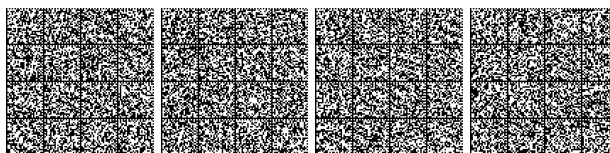
1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale o all'abrogata infermità riconosciuta al dipendente da causa di servizio, seppure nei limiti di cui al successivo comma 3, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica, certificata dall'ente istituzionalmente preposto e, comunque, non oltre il periodo di conservazione del posto pari a 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi. In tale periodo di comporto, che è diverso e non cumulabile con quello previsto per la malattia ordinaria, al dipendente spetta la retribuzione di cui all'art. 48, comma 11, lettera *a)* (Assenze per malattia).

2. Al fine di fornire la dovuta conoscenza al personale del proprio periodo di comporto maturato, l'Ente provvede, almeno 60 gg prima della scadenza del periodo di comporto massimo di cui al comma precedente, a darne comunicazione al singolo dipendente.

3. Per la malattia dovuta a causa di servizio, la disciplina di cui al presente articolo si applica nei limiti di cui all'art. 6 del decreto-legge n. 201/2011 convertito nella legge n. 214/2011, solo per i dipendenti che hanno avuto il riconoscimento della causa di servizio prima dell'entrata in vigore delle citate disposizioni.

4. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto di cui al comma l, le ulteriori assenze non sono retribuite e trova applicazione quanto previsto dall'art. 48 (Malattia), commi 5 e 6.

5. Per il personale della polizia locale, trova comunque applicazione la speciale disciplina dell'art. 7, comma 2-*ter* della legge n. 48/2017.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 38 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 50.
Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di *day-hospital*, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dall' art. 48, comma 11 lettera *a)* (Assenze per malattia).

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa.

4. I giorni di assenza dovuti alle terapie e agli effetti collaterali delle stesse, di cui ai commi 1 e 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente.

5. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

6. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale.

7. In materia di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità, trovano applicazione le previsioni della vigente normativa.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 51.
Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge n. 476/1984 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge n. 398/1989, possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2 della citata legge n. 476/1984 e successive modificazioni.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamene e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 39 del CCNL del 21 maggio 2018, se utilizzata allo stesso titolo.

4. Le aspettative previste da specifiche disposizioni di legge, a titolo esemplificativo, l'aspettativa prevista dall'art. 23-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001, nonché l'aspettativa prevista dall'art. 18 della legge n. 183/2010, possono essere concesse ai dipendenti nei limiti e con le modalità ivi previste.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 40 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 52.
Norme comuni sulle aspettative

1. Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla decreto legislativo n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.

2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'ente invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di venti giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Nei confronti del dipendente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 72.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 42 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 53.
Servizio militare

1. I dipendenti richiamati in servizio militare hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale l'amministrazione corrisponde il trattamento economico previsto dalle disposizioni legislative vigenti ai sensi dell'art. 1799 del decreto legislativo n. 66/2010.

2. Al di fuori dei casi previsti nel citato art. 1799, ai dipendenti richiamati in servizio militare, l'amministrazione corrisponde l'eventuale differenza tra lo stipendio in godimento e quello erogato dall' amministrazione militare.

3. Alla fine del richiamo il dipendente deve porsi a disposizione dell'amministrazione per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 47 del CCNL 21 maggio 2018.

Capo V
FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 54.
Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

3. Nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 3, lettera *i)* (Confronto) del presente CCNL, ciascun ente provvede alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

4. Le attività di formazione individuate i sensi del comma precedente sono in rivolte a:

valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;

assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;

garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;

incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 49-*bis* del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 55.
Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.

3. Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

4. I piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni di cui all'art. 67 (Formazione lavoro agile) e all'art. 69 (Formazione lavoro da remoto) relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.

5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

7. Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

8. Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.

9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione) possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, inserendo le risultanze di detti processi nel fascicolo personale di cui all'art. 27 (Fascicolo personale).

11. Nell'ambito dell'Organismo Paritetico di cui all'art. 6, comma 2 del presente CCNL:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

12. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative, organizzate dagli Ordini professionali, destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti.

13. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 49-*ter* del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 56.
Pianificazione strategica di conoscenze e saperi

1. Le parti riconoscono l'importanza dell'attivazione di percorsi formativi differenziati per target di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze rispetto ad ambiti strategici comuni a tutti i dipendenti che siano inseriti nell'ambito di appositi sistemi di accreditamento e che garantiscano alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica.

2. Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) comma 3, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base.

3. Gli enti pianificano altresì programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze e di riqualificazione per i dipendenti anche in relazione al monitoraggio della *performance* individuale, al fine di incoraggiare i processi di sviluppo e trasformazione della pubblica amministrazione.

4. Gli Enti, nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, favoriscono la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali per la sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, attraverso la formazione sui rischi specifici connessi con l'attività svolta, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti.

Capo VI
DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 57.
Trattamento di trasferta

1. Al personale comandato a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio, oltre alla normale retribuzione, compete:

a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo la classe di rimborso è quella «economica»;

b) il rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o, nei casi preventivamente individuati ed autorizzati dall'amministrazione, dei taxi;

c) per le trasferte di durata superiore a dodici ore, il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in un albergo fino a quattro stelle e della spesa per i due pasti giornalieri, nel limite, per i predetti pasti, di complessivi euro 44,26;

d) per le trasferte di durata non inferiore a otto ore e fino a dodici ore, il rimborso per un pasto nel limite di euro 22,26;

e) per le trasferte di durata inferiore alle otto ore, il dipendente ha diritto al buono pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35 (Servizio mensa e buono pasto) del presente contratto;

f) per le trasferte continuative nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni, rimborso della spesa per il pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, purché risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località, ai sensi della lettera *c)*.

g) il compenso per lavoro straordinario, in presenza delle relative autorizzazioni, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, considerando, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, fatto salvo quanto previsto dai commi 2 e 3;

2. Solo nel caso degli autisti si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. In relazione alle previsioni di cui al comma 2, il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa, oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 29 (Orario di lavoro) comma 10 del presente CCNL, anche per altre categorie di dipendenti per i quali, per esigenze di servizio ed in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative, sia necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono con gli atti di cui al comma 9, in un quadro di razionalizzazione delle risorse, le prestazioni lavorative di riferimento.

4. Al personale delle diverse aree inviato in trasferta al seguito e per collaborare con componenti di delegazione ufficiale dell'ente spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.

5. Gli enti individuano, con gli atti di cui al comma 9, le attività svolte in particolarissime situazioni operative che, in considerazione dell'impossibilità di fruire durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, comportano la corresponsione della somma forfettaria di euro 25,82 lordi giornalieri, in luogo dei rimborsi di cui al comma 1.

6. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

7. Gli enti, con gli atti di cui al comma 9, stabiliscono le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

8. Il trattamento di trasferta cessa di essere corrisposto dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

9. Gli enti stabiliscono, previa informazione ai sensi dell'art. 4 (Informazione), con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in tale sede, anche la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, nonché quanto previsto dai commi 3, 5, 7.

10. Per le trasferte all'estero si rinvia alle specifiche disposizioni normative previste in materia.

11. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità.

12. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 41 del CCNL del 14 settembre 2000, come integrato dall'art. 16-*bis* del CCNL 5 ottobre 2001 e l'art. 70-*octies* del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 58.
Copertura assicurativa

1. Gli enti stipulano una apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.

2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti per i corrispondenti danni dalla legge all'assicurazione obbligatoria.

5. Dagli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e quelle previste dal presente articolo sono detratte le somme eventualmente spettanti a titolo di indennizzo per lo stesso evento.

6. Gli enti, nei limiti degli stanziamenti di bilancio per tale specifica finalità e nel rispetto delle effettive capacità di spesa, assumono le necessarie iniziative, ivi compreso il patrocinio legale secondo la disciplina di cui all'art. 59 (Patrocinio legale), per la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

7. Ai fini della stipula, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

8. Ai fini della scelta della società di assicurazione le amministrazioni possono indire una gara unica su tutte le coperture assicurative disciplinate dai CCNL. Occorre in ogni caso prevedere la possibilità, per il personale interessato, di aumentare massimali e «area» di rischi coperta con versamento di una quota individuale.

9. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie).

10. Il presente articolo dalla sua entrata in vigore, che coincide con quella del sistema di classificazione di cui al titolo III, disapplica e sostituisce l'art. 43 del CCNL del 14 settembre 2000.

Art. 59.
Patrocinio legale

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.

2. Qualora il dipendente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall' ente o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Ente e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito di un procedimento penale con sentenza definitiva di assoluzione o decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato o perchè il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale. Resta comunque ferma la possibilità per il dipendente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo comune gradimento dell'Ente. In tale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

3. L'assistenza di cui ai commi 1 e 2 è garantita altresì per i procedimenti costituenti condizioni di procedibilità nei giudizi di responsabilità.

4. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

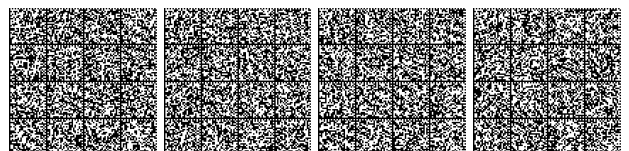
5. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 58 (Copertura assicurativa) comma 6 con riferimento alla responsabilità civile.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 28 del CCNL del 14 settembre 2000.

Titolo V
TIPOLOGIE FLESIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Lavoro a tempo determinato

Art. 60.
Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Gli enti possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal decreto legislativo n. 81/2015, sono:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;

e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;

f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;

g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;

h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

5. Gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del decreto legislativo n. 165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001.

6. Nell'ambito delle esigenze straordinarie o temporanee sono ricomprese anche le seguenti ipotesi di assunzione di personale con contratto di lavoro a termine:

a) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ivi compreso il personale che fruisce dei congedi previsti dagli articoli 4 e 5, della legge n. 53/2000; nei casi in cui si tratti di forme di astensione dal lavoro programmate, con l'esclusione delle ipotesi di sciopero, l'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a trenta giorni al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;

b) sostituzione di personale assente per congedo di maternità, di congedo parentale e per malattia del figlio, di cui agli articoli 16, 17, 32 e 47 del decreto legislativo n. 151/2001; in tali casi l'assunzione a tempo determinato può avvenire anche trenta giorni prima dell'inizio del periodo di astensione.

7. Nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)* del comma 6, l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito, assegnato a sua volta, anche attraverso il ricorso, ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo n. 165/2001 e dell'art. 8 del CCNL del 14 settembre 2000, al conferimento di mansioni superiori a quelle proprie del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

8. Nei casi di cui alle lettere *a)* e *b)*, del comma 6, nel contratto individuale è specificata per iscritto la causa della sostituzione ed il nominativo del dipendente sostituito, intendendosi per tale non solo il dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, ma anche l'altro dipendente di fatto sostituito nella particolare ipotesi di cui al precedente comma 7. La durata del contratto può comprendere anche periodi di affiancamento necessari per il passaggio delle consegne.

9. L'assunzione con contratto a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero a tempo parziale.

10. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o, prima di tale data, comunque, con il rientro in servizio del lavoratore sostituito, nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per ragioni sostitutive.

11. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, fermo restando quanto stabilito direttamente dalla legge per le attività stagionali, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima area, è possibile derogare alla durata massima di trentasei mesi di cui al comma 2. Tale deroga non può superare i dodici mesi, o termini diversi previsti da disposizioni di leggi speciali, e può essere attuata esclusivamente nei seguenti casi:

a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati a all'accrescimento di quelli esistenti;

b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;

c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;

d) prosecuzione di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;

e) rinnovo o la proroga di un contributo finanziario;

f) progetti pluriennali finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati

g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;

h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione;

i) conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;

l) attività finalizzate a fronteggiare emergenze sismiche.

12. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, in deroga alla generale disciplina legale, nei casi di cui al comma 11, l'intervallo tra un contratto a tempo determinato e l'altro, nell'ipotesi di successione di contratti, può essere ridotto a cinque giorni per i contratti di durata inferiore a sei mesi e a dieci giorni per i contratti superiori a sei mesi. Le disposizioni in materia di intervallo tra contratti non trovano applicazione nell'ipotesi di stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali e per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali.

13. In nessun caso il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001.

14. Per le assunzioni a tempo determinato, restano fermi i casi di esclusione previsti dall'art. 20 del decreto legislativo n. 81/2015.

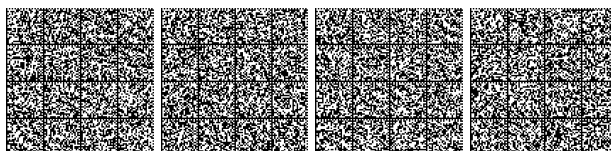
15. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 50 del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 61.
Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine e con le precisazioni seguenti e dei successivi commi:

a) le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato, entro il limite annuale stabilito per i lavoratori assunti per la prima volta nella pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 38 (ferie, recupero festività..) comma 4; nel caso in cui, tenendo conto della durata di precedenti contratti a tempo indeterminato o determinato comunque già intervenuti, anche con altre amministrazioni, pure di diverso comparto, il lavoratore abbia comunque prestato servizio per più di tre anni, le ferie maturano, in proporzione al servizio prestato, entro il limite annuale di 28 o 32 giorni, stabilito dall'art. 38 (Ferie, recupero festività..), commi 2 e 3 a seconda dell'articolazione dell'orario di lavoro rispettivamente su cinque o su sei giorni;

b) in caso di assenza per malattia, fermi restando - in quanto compatibili - i criteri stabiliti dall'art. 48 (Assenze per malattia), si applica l'art. 5 del decreto-legge n. 463/1983, convertito con modifica-

zioni nella legge n. 638/1983, ai fini della determinazione del periodo in cui è corrisposto il trattamento economico; i periodi nei quali spetta il trattamento economico intero e quelli nei quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 48 (Assenze per malattia) comma 11, in misura proporzionalmente rapportata al periodo in cui è corrisposto il trattamento economico come sopra determinato, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi, caso nel quale il trattamento economico è corrisposto comunque in misura intera; il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro;

c) il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 48 (Assenze per malattia);

d) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 40 (Permessi retribuiti), comma 2;

e) nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non inferiore a sei mesi continuativi, comprensivi anche di eventuali proroghe, oltre ai permessi di cui alla lettera *d)*, possono essere concessi i seguenti permessi:

permessi retribuiti per motivi personali o familiari, di cui all'art. 41 (Permessi orari retribuiti per motivi personali);

permessi per esami o concorsi, di cui all'art. 40 (Permessi retribuiti), comma 1, primo alinea;

permessi per visite specialistiche, esami e prestazioni diagnostiche, di cui all'art. 44 (Assenze per visite specialistiche);

permessi per lutto di cui, all'art. 40 (Permessi retribuiti) comma 1, secondo alinea;

permessi brevi di cui all'art. 42 (Permessi brevi).

f) il numero massimo annuale dei permessi di cui alla lettera *e)* deve essere riproporzionato in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato, salvo il caso dei permessi per lutto; l'eventuale frazione di unità derivante dal riproporzionamento è arrotondata all'unità superiore, qualora la stessa sia uguale o superiore a 0,5;

g) sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000, anche con riferimento ai permessi per lutto, ai quali si applica la disciplina legale, nei casi di rapporto di durata inferiore a sei mesi.

2. Il lavoratore assunto a tempo determinato, in relazione alla durata prevista del rapporto di lavoro, può essere sottoposto ad un periodo di prova, secondo la disciplina, dell'art. 25 (Periodo di prova), non superiore comunque a due settimane per i rapporti di durata fino a sei mesi e di quattro settimane per quelli di durata superiore. In deroga a quanto previsto dall'art. 25 (Periodo di prova) in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 1, indicati nel citato articolo. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'ente deve essere motivato.

3. In tutti i casi di assunzioni a tempo determinato per esigenze straordinarie e, in generale, quando per la brevità del rapporto a termine non sia possibile applicare il comma 5 dell'art. 24 (Contratto individuale di lavoro), il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti prescritti dalla normativa vigente. Nel caso che il dipendente non li presenti nel termine prescritto o che non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c.

4. In tutti i casi in cui il presente CCNL prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, ad eccezione di quelli previsti dal comma 10 dell'art. 60 e dal comma 2 del presente articolo, per il rapporto di lavoro a tempo determinato il termine di preavviso è fissato in un giorno per ogni periodo di lavoro di 15 giorni contrattualmente stabilito e, comunque, non può superare i 30 giorni, nelle ipotesi di durata dello stesso superiore all'anno. In caso di dimissioni del dipendente, i termini sono ridotti alla metà, con arrotondamento all'unità superiore dell'eventuale frazione di unità derivante dal computo.

5. I periodi di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, possono essere adeguatamente valutati, nell'ambito delle procedure di reclutamento dello stesso ente o di altro ente o amministrazione, secondo requisiti o criteri che attengono alla durata di tali periodi ed alla corrispondenza tra professionalità richiesta nei posti da coprire ed esperienza maturata nei rapporti di lavoro a termine.

6. Gli enti assicurano ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato interventi informativi e formativi, con riferimento sia alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, secondo le previsioni del decreto legislativo n. 81/2008, sia alle prestazioni che gli stessi sono chiamati a rendere, adeguati all'esperienza lavorativa, alla tipologia dell'attività ed alla durata del contratto.

7. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente anche presso altri Enti con attribuzioni del medesimo profilo e categoria/area di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 51 del CCNL del 21 maggio 2018.

Capo II
Lavoro a tempo parziale

Art. 62.
Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale con rapporto a tempo parziale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

2. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25% è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

3. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

4. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro settimanale del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

5. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 74, comma 2, lettera *d)* del presente CCNL, maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

6. Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione di cui al precedente comma 5 è elevata al 25%.

7. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato tra le parti e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015. Per tali prestazioni trova applicazione, anche per le modalità di finanziamento, la generale disciplina del lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del 1° aprile 1999 ed all'art. 38 del CCNL del 14 settembre 2000.

8. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, previste nei casi di cui all'art. 6, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015.

9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale e misto hanno diritto ad un nu-

mero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia, ad eccezione dei permessi *ex* art. 33, commi 3 e 6, legge n. 104/1992 i quali si riproporzionano solo qualora l'orario teorico mensile sia pari o inferiore al 50% di quello del personale a tempo pieno. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale o misto, è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal decreto legislativo n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedo di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale, i riposi giornalieri per maternità ed i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa area o categoria e profilo professionale.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.

12. Al ricorrere delle condizioni di legge al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

13. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 81/2015.

14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 55 del CCNL del 21 maggio 2018.

Titolo VI
LAVORO A DISTANZA

Capo I
Lavoro agile

Art. 63.
Definizione e principi generali

1. Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lettera *l)*. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

2. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonchè la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo.

4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della *performance* e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Art. 64.
Accesso al lavoro agile

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori - siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato - con le precisazioni di cui al presente Titolo.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Art. 65.
Accordo individuale

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli articoli 19 e 21 della legge n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;

c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a trenta giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;

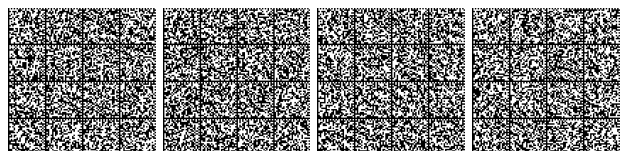
d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lettera *a)* e *b)*, tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lettera *b)*;

f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e successive modificazioni;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

2. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Art. 66.
Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione

1. La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e successive modificazioni ed integrazioni, i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.

3. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

4. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

5. Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

6. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett. *b)*, e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lettera *a)* non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle *email*, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

Art. 67.
Formazione lavoro agile

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

2. La formazione di cui al comma 1 dovrà perseguire l'obiettivo di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione, compresi gli aspetti di salute e sicurezza, e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

Capo II
ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

Art. 68.
Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

a) presso il domicilio del dipendente;

b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 29 (Orario di lavoro).

5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.

6. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lettera *e)* dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

Art. 69.
Formazione lavoro da remoto

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto.

Art. 70.
Disapplicazione della disciplina sperimentale del telelavoro

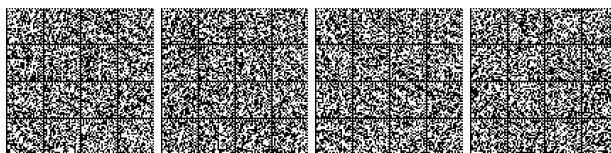
1. Dalla data di entrata in vigore della disciplina di cui al presente titolo sono disapplicate le disposizioni previste dall'art. 1 del CCNL del 14 settembre 2000.

2. Fino alla scadenza dei progetti di cui all'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica n. 70/1999, sono fatti salvi gli accordi di telelavoro sottoscritti alla data di entrata in vigore del presente CCNL e il trattamento economico in godimento, in base alla previgente disciplina.

TITOLO VII
RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Art. 71.
Obblighi del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comporta-

mento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna amministrazione.

2. Il dipendente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'ente e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del contratto collettivo nazionale, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'ente anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all' attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal decreto legislativo n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000 in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente;

e-*bis*) rispettare gli obblighi contenuti al titolo V - Lavoro a distanza;

f) durante l'orario di lavoro o durante l'effettuazione dell'attività lavorativa in modalità a distanza, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti, una condotta adeguata ai principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico nel periodo di malattia od infortunio;

h) eseguire le disposizioni inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori; se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi lo ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione; il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sotto ordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;

l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa, salvo i casi di cui all'art. 4, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013;

m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all' amministrazione stesso in locali non aperti al pubblico;

n) comunicare all' amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;

p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) comunicare all'amministrazione la sussistenza di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 57 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 72.
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;

b) rilevanza degli obblighi violati;

c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) grado di danno o di pericolo causato all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

f) concorso nella violazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

3. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, ivi incluse quelle relative al lavoro a distanza, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *a)* del decreto legislativo n. 165/2001;

b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;

c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;

d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o pregiudizio al servizio o agli interessi dell'amministrazione o di terzi;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall' art. 6 della legge n. 300/1970;

f) negligenza o insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55- quater del decreto legislativo n. 165/2001;

g) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55- novies, del decreto legislativo n. 165/2001;

h) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ai benefici di natura assistenziale e sociale di cui all'art. 82 (Welfare integrativo) a favore dei propri dipendenti.

4. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 3;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 3;

c) ove non ricorra la fattispecie prevista dall'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *b)* del decreto legislativo n. 165/2001, assenza ingiustificata dal servizio - anche svolto in modalità a distanza o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a cinque giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;

f) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300/1970;

g) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lettera *e)* del decreto legislativo n. 165/2001, atti, comportamenti o molestie, lesivi della dignità della persona;

h) ove non sussista la gravità e reiterazione delle fattispecie considerate nell'art. 55- quater, comma 1, lettera *e)* del decreto legislativo n. 165/2001, atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale nei confronti di un altro dipendente, comportamenti minacciosi, ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;

i) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio, danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art. 55-*bis*, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, si applica nei casi previsti dall'articolo55 - sexies, comma 3 del decreto legislativo n. 165/200, anche con riferimento alla previsione di cui all'art. 55-*septies*, comma 6.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-*sexies*, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma 4;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

c) atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale ove non sussista la gravità e reiterazione;

d) alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con gli utenti;

e) violazione di doveri ed obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato grave danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi;

f) fino a due assenze ingiustificate dal servizio in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale;

g) ingiustificate assenze collettive nei periodi, individuati dall'ente, in cui è necessario assicurare continuità nell'erogazione di servizi all'utenza;

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *b)* e *c)* da f-*bis*) fino a f)-*quinquies*, comma 3-*quinquies* del decreto legislativo n. 165/ 2001;

b) recidiva nelle violazioni indicate nei commi 5, 6, 7 e 8.

c) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi precedenti anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;

d) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie a carattere sessuale o quando l'atto, il comportamento o la molestia rivestano carattere di particolare gravità;

e) condanna passata in giudicato, per un delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) la violazione degli obblighi di comportamento di cui all'art 16, comma 2 secondo e terzo periodo del decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013;

g) violazione dei doveri e degli obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione;

2. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-*quater*, comma 1, lettera *a)*, *d)*, *e)* ed *f)* del decreto legislativo n. 165/2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 61 del CCNL del 21 maggio 2018, fatto salvo quanto previsto dall'art. 62 del CCNL del 21 maggio 2018;

c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;

d) commissione in genere - anche nei confronti di terzi - di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna, anche non passata in giudicato:

per i delitti indicati dall'art. 7, comma 1, e 8, comma 1, del decreto legislativo n. 235/2012;

quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 27 marzo 2001 n. 97;

per gravi delitti commessi in servizio;

f) violazioni intenzionali degli obblighi, non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi precedenti sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. … (Obblighi del dipendente), e facendosi riferimento, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare, di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165/2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 59 del CCNL del 21 maggio 2018.

Titolo VIII
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 73.
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione si compone delle seguenti voci:

a) stipendio, che si compone di:

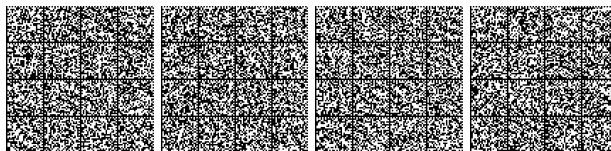
stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento;

differenziale stipendiale, secondo la nuova disciplina di cui all'art. 14 (Progressioni economiche all'interno delle aree) a cui si applicano i medesimi effetti previsti all'art. 77 (Effetti dei nuovi stipendi);

b) retribuzione individuale di anzianità;

c) altri compensi e indennità previsti in base al CCNL;

d) altri compensi e indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge;

e) compensi per lavoro straordinario;

f) trattamenti economici correlati alla *performance* organizzativa e individuale.

2. Le voci di cui alle lettere *a)* secondo alinea e *b)* sono corrisposte «ove acquisite», mentre le voci dalla lettera *d)* alla lettera *e)* sono corrisposte «ove spettanti».

3. Il presente articolo si applica dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale ai sensi dell'art. 13, comma 1.

Art. 74.
Nozione di retribuzione

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente, salvo quelle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.

2. La retribuzione corrisposta al personale è definita come segue:

a) retribuzione mensile che è costituita dallo stipendio tabellare;

b) retribuzione base mensile che è costituita dal valore della retribuzione mensile di cui alla lettera *a)*, dai differenziali stipendiali, dagli assegni personali non riassorbibili di cui all'art. 29, comma 4, del CCNL del 22 gennaio 2004, nonché dagli altri assegni personali riassorbibili di cui all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le Aree).

c) retribuzione individuale mensile che è costituita dalla retribuzione base mensile di cui alla precedente lettera b, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione di cui all'art. 17 nonché da altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile;

d) retribuzione globale di fatto mensile o annuale che è costituita dall'importo della retribuzione individuale per 12 mensilità cui si aggiunge il rateo della 13^mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nel mese o nell'anno di riferimento, ivi compresa l'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL del 22 gennaio 2004; sono esclusi le somme corrisposte a titolo di rimborso spese.

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 156. Nel caso di orario di lavoro ridotto, ai sensi dell'art. 22 del CCNL del 1° aprile 1999 si procede al conseguente riproporzionamento del valore del predetto divisore.

4. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 26.

5. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo di cui all'art. 38 (ferie, recupero festività soppresse), comma 6, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 10 del CCNL del 9 maggio 2006.

Art. 75.
Tredicesima mensilità

1. Gli enti corrispondono ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato una tredicesima mensilità nel periodo compreso tra il 10 ed il 18 dicembre di ogni anno.

2. L'importo della tredicesima mensilità è pari alla retribuzione individuale mensile di cui all'art. 74 comma 2, lettera *c)* (Nozione di retribuzione) del presente CCNL, spettante al lavoratore nel mese di dicembre, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi.

3. Il diritto alla tredicesima mensilità matura per 365esimi in proporzione ai giorni di effettiva prestazione lavorativa; essa è corrisposta per intero al personale in servizio continuativo dal primo gennaio dello stesso anno.

4. Ai fini del computo dell'ammontare della tredicesima mensilità, sono equiparate ai periodi di effettiva prestazione lavorativa, tutte le ipotesi, legali e/o contrattuali, di giustificata assenza dal lavoro per le quali è prevista comunque la corresponsione della retribuzione in misura intera o ridotta.

5. Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno e nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di tanti 365esimi quanti sono i giorni di servizio prestato ed è calcolata con riferimento alla retribuzione di cui al comma 2 spettante al lavoratore nell'ultimo mese di servizio.

6. Per il personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 16 (Incarichi di Elevata Qualificazione), nel caso di conferimento di incarico in corso d'anno oppure del venire meno dello stesso o di risoluzione del rapporto di lavoro prima del mese di dicembre, ai fini della determinazione dell'importo della tredicesima mensilità spettante, ai sensi del comma 2, relativamente alla retribuzione di posizione, si tiene conto solo dei ratei giornalieri corrispondenti alla effettiva durata dell'incarico.

7. I ratei giornalieri della tredicesima non spettano per i periodi trascorsi in aspettativa per motivi personali o di famiglia o in altra condizione che comporti la sospensione o la privazione del trattamento economico e non sono dovuti al personale cessato dal servizio per motivi disciplinari.

8. Per i giorni di assenza previsti dai diversi istituti per la tutela della maternità, trovano applicazione le regole stabilite nel decreto legislativo n. 151/2001; i ratei giornalieri della tredicesima spettano comunque per i periodi di congedo per malattia del figlio per i quali è prevista la corresponsione della retribuzione per intero, secondo la disciplina dell'art. 45 (Congedi dei genitori), comma 4 del presente CCNL.

9. Per i periodi temporali di assenza che comportino la riduzione del trattamento economico, il rateo della tredicesima mensilità, relativo ai medesimi periodi, è ridotto nella stessa proporzione della riduzione del trattamento economico.

10. La domenica, i giorni festivi ed i giorni feriali non lavorativi, a seguito di articolazione della prestazione lavorativa su cinque giorni, non sono riconosciuti utili ai fini della maturazione della tredicesima mensilità nei casi in cui ricadano all'interno dei periodi di assenza per i quali viene esclusa la computabilità, ai sensi del comma 8.

11. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL del 9 maggio 2006.

Art. 76.
Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dall'art. 64 del CCNL del 21 maggio 2018, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella D, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dall'allegata Tabella E.

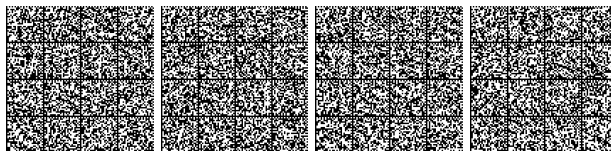
3. A decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, l'elemento perequativo una tantum di cui all'art. 66 (elemento perequativo) del CCNL 21 maggio 2018 e di cui all'art. 1, comma 440, lettera *b)* della legge n. 145/2018 cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nella allegata Tabella F.

4. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-*bis*, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lettera *a)* della legge n. 145/2018.

Art. 77.
Effetti dei nuovi stipendi

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, tenendo conto delle decorrenze e degli importi previsti dalle Tabelle D ed E, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR nonché di quella prevista dall'art. 2122 del C.C., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

3. Sono confermati gli effetti del conglobamento della IIS nello stipendio tabellare di cui all'art. 29, commi 3 e 4, e di cui all'art. 30, comma 3, del CCNL del 22.1.2004.

Art. 78.

Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale

1. Gli stipendi tabellari del nuovo sistema di classificazione professionale, per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, sono indicati nell'allegata Tabella G.

2. Per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, sono, inoltre, indicati nell'allegata Tabella A, il numero massimo di differenziali attribuibili ed il valore annuo lordo per 13 mensilità di ogni differenziale, in corrispondenza di ciascuna area. Tale numero massimo è relativo a tutto il periodo in cui permane l'inquadramento nella medesima area. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli articoli 92, 96, 102 e 106.

3. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 13, comma 1 (Norme di prima applicazione), il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione secondo la Tabella B di Trasposizione tra vecchio e nuovo inquadramento, con attribuzione, in prima applicazione:

a) degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione in base a quanto stabilito al comma 1;

b) del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21 maggio 2018, mantenuto a titolo di «differenziale stipendiale»;

4. Il «differenziale stipendiale» di cui al comma 3, lettera *b)* non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori «differenziali stipendiali» di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

5. Con la stessa decorrenza di cui al comma 3, cessano di essere corrisposte le posizioni economiche previste nell'ambito del previgente sistema di classificazione professionale.

Art. 79.

Fondo risorse decentrate: costituzione

1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:

a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)*, *g)* del CCNL 21 maggio 2018;

b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31 dicembre 2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1° gennaio 2021, si applica quanto previsto al comma 5;

c) risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

1-*bis*. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

2. Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *f)*, *g)*, *j)*, *k)* del CCNL 2105.2018;

b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;

c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lettera *c)* del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al decreto legislativo n. 219/2016;

d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999;

3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lettera *c)* e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del decreto-legge n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziate ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.

4. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 2 lettera *b)*, *c)* nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 2 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1 aprile 1999, contenuto nell'art. 243-*bis* del decreto legislativo n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 2, lettera *c)* del presente articolo.

5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lettera *b)* di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lettera *b)*, ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.

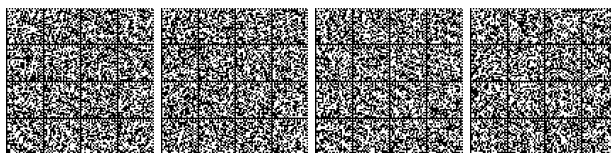
6. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere *b)*, *d)*, a quelle di cui ai commi 1-*bis* e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

7. Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21 maggio 2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.

Art. 80.

Fondo risorse decentrate: utilizzo

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lettera *b)*, e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'in-

dennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettera *b)* e *c)*, del CCNL del 22 gennaio 2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla *performance* organizzativa;

b) premi correlati alla *performance* individuale;

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-*bis*;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14 settembre 2000;

e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;

f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera *c)* del CCNL del 21 maggio 2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del CCNL 21 maggio 2018;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera *f)* del CCNL 21 maggio 2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14 settembre 2000;

i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera *g)* del CCNL 21 maggio 2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere *a)*, *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)*, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziate, con esclusione delle lettere *c)*, *f)*, *g)*, del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018 e, specificamente, alla *performance* individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

4. Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21 maggio 2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.

Art. 81.
Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lettera *b)*, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lettera *c)* (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 82.
Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lettera *b)* del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21 maggio 2018.

3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lettera *e)* può avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. In tal caso, il finanziamento a carico degli enti, che non potrà determinare ulteriori o maggiori oneri, trova comunque copertura nelle risorse di cui al comma 2.

4. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1, lettera *e)* o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 83.
Trattenute per scioperi brevi

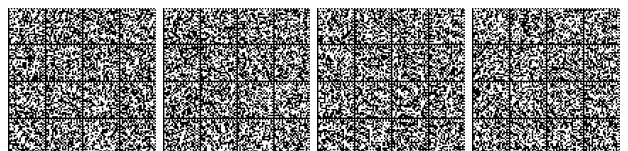
1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 74 (Nozione di retribuzione) comma 2, lettera *c)*.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 44 del CCNL 14 settembre 2000.

Art. 84.
Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lettera *f)* (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a euro 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di euro 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:

specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modifiche e integrazioni - *CAD)*; es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento generale sulla protezione dei dati - GDPR (Regolamento erropeo 2016/679);

specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonchè di responsabile dei Tributi;

specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc…): project manager e personale di supporto;

specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;

specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, decreto legislativo n. 50 del 2016;

specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del vice Segretario di cui all'art. 16-*ter*, commi 9 e 10 del decreto-legge n. 162/2019, convertito in legge n. 8/2020.

2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 70-*quinquies* del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 84-*bis*.
Indennità condizioni di lavoro

1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-*bis* del CCNL del 21 maggio 2018 è rideterminato in Euro 15,00.

Titolo IX
SEZIONI SPECIALI

Sezione personale educativo e scolastico

Art. 85.
Classificazione del personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione

1. Le disposizioni contenute nella presente Sezione si applicano al personale educativo e scolastico.

Art. 86.
Personale docente delle scuole dell'infanzia

1. L'attività didattica (rapporto diretto insegnante - bambini) è di trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura delle scuole.

2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane di fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 7, un monte orario che comunque non sia superiore a venti ore mensili.

3. Ai fini del comma 2, sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione ed aggiornamento dell'attività didattica, di formazione del personale, di collaborazione con gli organi collegiali, con le famiglie e con le strutture socio sanitarie del territorio.

4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze delle peculiari caratteristiche organizzative del servizio, possono rideterminare l'orario dell'attività didattica, per periodi predefiniti, in misura non inferiore a venticinque ore settimanali previo espletamento della procedura di cui all'art. 5 (Confronto) del presente CCNL. Tale soluzione è praticabile solo a condizione che:

a) sia stata certificata, dagli organi di controllo interno, l'assenza di oneri aggiuntivi, diretti o indiretti, tenuto conto anche degli effetti derivanti dall'applicazione del comma 3;

b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.

5. Nel caso previsto dal comma 4, per il periodo in cui l'attività didattica è ridotta, al personale interessato viene proporzionalmente ridotta l'indennità di tempo potenziato di cui all'art. 94 (Indennità) del presente CCNL. I conseguenti risparmi confluiscono nelle risorse di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate - costituzione), sono utilizzati per le finalità previste dall'art. 80 (Fondo risorse decentrate - utilizzo) e tornano ad essere disponibili, per il ripristino della predetta indennità, in caso di ritorno all'orario di cui al comma 1.

6. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario annuale delle attività integrative anche in misura ridotta rispetto a quello derivante dall'applicazione del comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, previo espletamento della procedura di cui all'art. 5 (Confronto) del presente CCNL. Tale soluzione è praticabile a condizione che:

a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;

b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.

7. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite con le procedure di cui all'art. 5 (Confronto) del presente CCNL. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento, fermo restando il limite definito nei commi precedenti. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, previa procedura di cui all'art. 5 (Confronto) per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro; gli incentivi economici, per le suddette attività ulteriori, sono definiti in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 (Contrattazione integrativa), comma 3, lettera *ab)*, utilizzando le risorse di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL.

8. Ciascun ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 5 (Informazione) del presente CCNL, definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio, ivi compreso il numero dei bambini per ciascuna sezione che, di norma, è di 25 ed il numero degli insegnanti titolari per sezione, prevedendo l'assegnazione di personale docente d'appoggio in presenza di minori disabili.

9. Nei casi di vacanza d'organico, di assenza degli insegnanti titolari per motivi di salute maternità o per altre legittime cause, gli enti garantiscono attraverso l'istituto della supplenza o della sostituzione le condizioni standard del servizio ed il rapporto educatore bambino. Il personale che superi o che abbia superato le selezioni di accesso al posto di insegnate è idoneo a svolgere la funzione docente.

10. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione nell'ambito della disciplina dell'art. 60, comma 5 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del presente CCNL.

11. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni del personale docente utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap è identico a quello osservato, nell'istituzione scolastica o educativa presso la quale presta servizio, dal restante personale docente.

12. La disciplina di cui al comma 11 si applica anche nei confronti del personale dipendente dagli enti locali addetto, presso scuole statali o comunali, ad attività scolastiche integrative o di doposcuola.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce gli articoli 30 e 33 del CCNL 14 settembre 2000; disapplica, inoltre, limitatamente alla disciplina del richiamato art 33 del CCNL 14 settembre 2000, l'art. 7 del CCNL del 5 ottobre 2001.

Art. 87.
Personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia

1. La prestazione di lavoro del personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia destinata al rapporto diretto educatore - bambini è fissata in trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura degli asili.

2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività, di cui al comma 5, un monte orario non superiore a 20 ore mensili.

3. Ai fini del comma 2, sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione ed aggiornamento dell'attività didattica, di formazione del personale, di collaborazione con gli organi collegiali, con le famiglie e con le strutture socio sanitarie del territorio.

4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario annuale dell'attività integrativa, anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo definito dal comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore annue, previo espletamento della procedura di cui all'art. 5 (Confronto) del presente CCNL. Tale soluzione è praticabile a condizione che:

a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;

b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività;

5. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite con le procedure di cui all'art. 5 (Confronto) del presente CCNL. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento fermo restando il limite definito nei commi precedenti. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, previo espletamento della procedura di cui all'art. 5 (Confronto), per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro; gli incentivi economici, per le suddette attività ulteriori, sono definiti in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 3, lettera *ab)*, utilizzando le risorse di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate - costituzione) del presente CCNL.

6. Ciascun ente, previa informazione di cui all'art. 4, comma 5 (Informazione) del presente CCNL, definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio, il rapporto medio educatore bambini, di norma non superiore ad 1 a 6, fatta salva diversa disciplina, dettata da normativa regionale, o le ipotesi di riduzione di tale rapporto, in presenza di minori disabili, con la previsione di personale educativo d'appoggio.

7. Nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina dell'art. 60, comma 5 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del presente CCNL.

8. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni del personale educativo utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap è identico a quello osservato, nell'istituzione scolastica o educativa presso la quale presta servizio, dal restante personale educativo.

9. La disciplina di cui al comma 8 si applica anche nei confronti del personale dipendente dagli enti locali addetto, presso scuole statali o comunali, ad attività scolastiche integrative o di doposcuola.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 31 del CCNL 14 settembre 2000.

Art. 88.
Personale insegnante delle scuole gestite dagli enti locali

1. Per il personale insegnante addetto alle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali l'attività oraria settimanale di ciascun docente con gli alunni non deve superare le 24 ore nella scuola primaria e le 18 ore in quella secondaria di primo e secondo grado e per gli insegnanti delle scuole civiche superiori e dei civici corsi di formazione. Le settimane di attività nell'anno, sempre in rapporto diretto degli insegnanti con gli alunni e gli studenti, devono coprire l'intero calendario scolastico. Per il personale insegnante che opera all'interno degli istituti di riabilitazione e pena l'orario è fissato in 15 ore settimanali e 3 ore di supplenza.

2. Alle attività integrative è destinato, con esclusione delle settimane destinate alla fruizione delle ferie e del periodo di attività di cui al comma 5 un monte orario che comunque non sia superiore a 20 ore mensili.

3. Ai fini del comma 2, sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione ed aggiornamento dell'attività didattica, di formazione del personale, di collaborazione con gli organi collegiali, con le famiglie e con le strutture socio sanitarie del territorio.

4. Gli enti, tenuto conto delle proprie esigenze organizzative e delle peculiari caratteristiche del servizio, possono determinare l'orario dell'attività integrativa annuale anche in misura ridotta rispetto al tetto massimo definito dal comma 2, e comunque in misura non inferiore a 120 ore previo espletamento della procedura di cui all'art. 5 (Confronto) del presente CCNL. Tale soluzione è praticabile a condizione che:

a) i servizi di controllo interno certifichino che siano realizzati risparmi in misura almeno corrispondente ai maggiori oneri aggiuntivi;

b) sia, in ogni caso, assicurata e certificata la salvaguardia del livello qualitativo e quantitativo del servizio offerto alla collettività.

5. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite previa procedura di cui all'art. 5 (Confronto). In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, previa procedura di cui all'art. 5 (Confronto), per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro; gli incentivi economici, per le suddette attività ulteriori, sono definiti in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 3, lettera *ab)*, utilizzando le risorse di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate - costituzione) del presente CCNL.

6. Ciascun ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 5 (Informazione) definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio.

7 Nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale docente, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina dell'art. 60, comma 5 (Contratto di lavoro a tempo determinato) del presente CCNL.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 32 del CCNL 14 settembre 2000.

Art. 89.
Personale addetto al sostegno operante nelle scuole statali

1. Il calendario del personale comunale, utilizzato in attività di sostegno a soggetti portatori di handicap, è lo stesso di quello osservato dagli altri docenti o insegnanti operanti nella stessa istituzione scolastica dipendenti dal Ministero della pubblica istruzione.

2. L'orario di lavoro di rapporto diretto con gli studenti ed alunni portatori di handicap non deve essere superiore le 24 ore settimanali; il monte ore delle attività integrative non deve essere superiore alle 20 ore mensili.

3. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, previa procedura di cui all'art. 5 (Confronto), per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche e di aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro; gli incentivi economici, per le suddette attività ulteriori, sono definiti in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 (contrattazione integrativa), comma 3, lettera *ab)*, utilizzando le risorse di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate - costituzione) del presente CCNL.

4. La presente disciplina si applica anche nei confronti del personale dipendente dagli enti locali addetto, presso scuole statali o comunali, ad attività scolastiche integrative o di doposcuola.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 32-*bis* del CCNL 14 settembre 2000 nonché limitatamente alla disciplina del richiamato art 32-*bis* del CCNL 14 settembre 2000, l'art. 7 del CCNL del 5 ottobre 2001.

Art. 90.
Personale docente dei centri di formazione professionale

1. Fermo restando l'orario contrattuale di lavoro in vigore, il personale docente dei centri di formazione professionale svolge attività didattica, in aula o in laboratorio, entro un monte ore annuo definito dagli enti in stretta relazione con i contenuti della programmazione regionale delle attività formative e della tipologia delle relative iniziative. Le restanti ore sono destinate ad altre attività connesse alla formazione.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 34 del CCNL 14 settembre 2000.

Art. 91.
Formazione continua

1. Per il perseguimento dei principi e delle finalità espressi all'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) del presente CCNL, l'ente garantisce una formazione continua e specifica a tutto il personale destinatario della presente Sezione, nell'ambito del piano dei fabbisogni formativi.

Art. 92.
Progressioni economiche per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori

1. Per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area degli Istruttori la misura del «differenziale stipendiale» di cui all'art. 14 è incrementata di euro 350.

Art. 93.
Progressioni all'Area Funzionari ed EQ per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori, nella fase di prima applicazione.

1. Per il personale educativo, docente ed insegnante di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori, secondo l'allegata tabella (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione), al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, la disciplina di cui all'art. 13, comma 6 (Norme di prima applicazione) del presente CCNL è finanziata anche con le risorse di cui all'art. 13, comma 8 (Norme di prima applicazione).

Art. 94.
Indennità per il personale educativo, docente ed insegnante

1. Nei confronti del personale educativo, docente ed insegnante continuano ad essere riconosciute le indennità professionali di cui all'art. 37, comma 1, lettera *c)* e *d)*, del CCNL del 6 luglio 1995, come integrate dall'art. 6 del CCNL 5 ottobre 2001 e all'art 31, comma 7, del CCNL 14 settembre 2000, secondo la disciplina ivi prevista.

2. Dalla data di decorrenza del nuovo inquadramento, di cui all'art. 13, comma 1 (Norma di prima applicazione), le indennità professionali di cui al comma 1, sono incrementate di un importo pari ad euro 200 annui lordi.

3. È inoltre confermata l'indennità di tempo potenziato di cui all'art. 37, comma 2, del CCNL del 6.7.1995.

4. Il presente articolo integra e modifica l'art. 37 comma 1, lettera *c)* e *d)* e ss del CCNL del 6 luglio 1995 e l'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001.

Art. 94-*bis*.
Il Coordinatore pedagogico

1. Il coordinatore pedagogico svolge le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica assicurando la funzione di coordinamento pedagogico, indirizzo e sostegno professionale al lavoro individuale e di gruppo degli educatori/insegnanti e del personale ausiliario. Il coordinatore promuove altresì l'incontro tra gli educatori/insegnanti e i genitori dei bambini per confrontarsi sulla progettazione educativa e sulle prospettive dell'educazione dei bambini e cura il raccordo tra le istituzioni scolastiche ed educative e i servizi sociali e sanitari.

Sezione per la polizia locale

Art. 95.
Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

1. Le disposizioni previste nella presente sezione integrano la disciplina applicabile al personale della Polizia locale contenuta nel titolo VI - Sezione per la Polizia locale del CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 96.
Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento

1. Per il personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del «differenziale stipendiale» di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Art. 97.
Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di euro 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di euro 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa).

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni)

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lettera *b)*, del CCNL del 6 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;

f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 sexies del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 98.
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lettera *c)*, e 5, del decreto legislativon. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 22 maggio 2018, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1, lettera *a)* unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 quater del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 99.
Incremento delle indennità di vigilanza

1.Le indennità di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lettera *b)* primo e secondo periodo del CCNL del 6 luglio 1995, come incrementate dall'art. 16, comma 1 e 2, del CCNL 22 aprile 2004, sono ulteriormente incrementate di euro 200,00 annui lordi, dalla data di decorrenza del nuovo inquadramento, di cui all'art. 13, comma 1 (Norma di prima applicazione).

Art. 100.
Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 - euro 15,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presenta articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lettera *b)*, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla *performance* individuale e collettiva;

d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-*quinquies* CCNL 21 maggio 2018.

Sezione del personale iscritto ad ordini o albi professionali

Art. 101.
Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione

1. Le disposizioni contenute nella presente Sezione si applicano al personale dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali.

Art. 102.
Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali

1. Per il personale di cui alla presente Sezione, la misura del «differenziale stipendiale» di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Art. 103.
Formazione continua

1. Per il perseguimento dei principi e delle finalità espressi all'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) del presente CCNL, l'ente garantisce una formazione continua e specifica a tutto il personale destinatario della presente Sezione, nell'ambito del piano dei fabbisogni formativi, anche favorendo la partecipazione alle attività formative organizzate dagli Ordini.

Sezione personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie

Art. 104.
Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione

1. Le disposizioni contenute nella presente Sezione si applicano al personale dell'Area Operatori Esperti, dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari EQ con profili sanitari, socio-sanitari o socio-assistenziali, della riabilitazione, nonché ai tecnici della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, nonché degli educatori professionali socio-pedagogici ed educatori professionali socio-sanitari.

Art. 105.
Tempi di vestizione e svestizione del personale sanitario socio-sanitario e socio-assistenziali

1. Nei casi in cui il personale appartenente ai profili sanitari, socio-sanitari o socio-assistenziali, sia obbligato ad indossare abiti da lavoro e/o dispositivi di sicurezza per lo svolgimento della prestazione e le operazioni di vestizione e svestizione debbano necessariamente avvenire all'interno della sede, l'orario di lavoro riconosciuto ricomprende fino a 15 minuti complessivi destinati a tali attività, tra entrata ed uscita, purchè risultanti dalle timbrature effettuate.

Art. 106.
Progressione economica per il personale appartenente ai profili sanitari socio-sanitari o socio-assistenziali

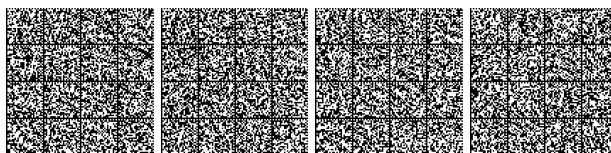
1. Per il personale di cui alla presente Sezione, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, si applica la disciplina di cui all'art. 102.

Art. 107.
Progressioni dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari ed EQ del personale di cui alla presente Sezione nella fase di prima applicazione

1. Le progressioni tra l'Area Istruttori all'Area dei Funzionari ed EQ del personale di cui alla presente Sezione, inquadrato nell'Area degli istruttori, effettuate ai sensi dell'art 13, comma 6 (Norme di prima applicazione), sono finanziate anche con le risorse di cui all'art. 13, comma 8 (Norme di prima applicazione).

Art. 108.
Formazione continua

1. Per il perseguimento dei principi e delle finalità espressi all'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) del presente CCNL, l'ente garantisce una formazione continua e specifica a tutto il personale destinatario della presente sezione, nell'ambito del piano dei fabbisogni formativi.

TABELLE

Tabella A

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

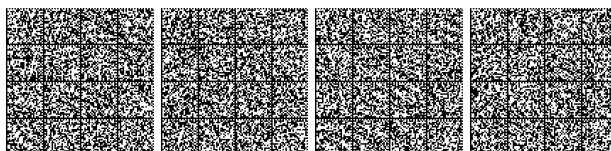



Tabella B

Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE		NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	→	AREA DEI FUNZIONARI E DELL’ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	→	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso	→	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1	→	AREA DEGLI OPERATORI

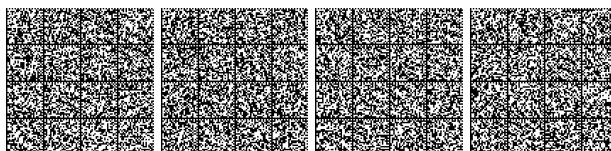



Tabella C

Tabella di corrispondenza

Progressione tra Aree	**Requisiti**
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) assolvimento dell'**obbligo scolastico** e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) **diploma di scuola secondaria di secondo grado** e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; **oppure** b) assolvimento dell'**obbligo scolastico** e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) **laurea (triennale o magistrale)** e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione; **oppure** b) **diploma di scuola secondaria di secondo grado** ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.

Tabella D

Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Categoria	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 (1)	Rideterminato dal 1.1.2021 (2)
D7	15,70	37,00	104,28
D6	14,90	35,20	97,50
D5	13,90	32,90	91,20
D4	13,30	31,50	87,30
D3	12,80	30,20	83,80
D2	11,70	27,60	76,40
D1	11,10	26,30	72,80
C6	11,80	28,00	92,65
C5	11,50	27,20	75,40
C4	11,10	26,20	72,70
C3	10,80	25,40	70,50
C2	10,50	24,80	68,50
C1	10,20	24,20	66,90
B8	10,70	25,20	89,51
B7	10,50	24,70	68,40
B6	10,10	23,80	65,90
B5	9,90	23,40	64,70
B4	9,70	23,00	63,70
B3	9,60	22,70	62,70
B2	9,20	21,80	60,30
B1	9,10	21,40	59,30
A6	9,40	22,20	84,58
A5	9,20	21,80	60,40
A4	9,00	21,40	59,10
A3	8,90	21,00	58,10
A2	8,70	20,50	56,90
A1	8,60	20,30	56,10

(1) Il valore a decorrere dal 1.1.2020 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019.

(2) Il valore a decorrere dal 1.1.2021 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020.

Tabella E

Nuovo stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Categoria	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
D7	31.327,24	31.582,84	32.390,20
D6	29.817,64	30.061,24	30.808,84
D5	27.890,50	28.118,50	28.818,10
D4	26.698,48	26.916,88	27.586,48
D3	25.605,46	25.814,26	26.457,46
D2	23.360,45	23.551,25	24.136,85
D1	22.268,67	22.451,07	23.009,07
C6	23.684,80	23.879,20	24.655,00
C5	23.041,20	23.229,60	23.808,00
C4	22.219,31	22.400,51	22.958,51
C3	21.539,42	21.714,62	22.255,82
C2	20.955,26	21.126,86	21.651,26
C1	20.466,47	20.634,47	21.146,87
B8	21.376,64	21.550,64	22.322,36
B7	20.914,24	21.084,64	21.609,04
B6	20.140,30	20.304,70	20.809,90
B5	19.788,71	19.950,71	20.446,31
B4	19.459,73	19.619,33	20.107,73
B3	19.179,00	19.336,20	19.816,20
B2	18.444,33	18.595,53	19.057,53
B1	18.143,27	18.290,87	18.745,67
A6	18.774,77	18.928,37	19.676,93
A5	18.452,37	18.603,57	19.066,77
A4	18.078,54	18.227,34	18.679,74
A3	17.763,36	17.908,56	18.353,76
A2	17.394,71	17.536,31	17.973,11
A1	17.164,17	17.304,57	17.734,17

Tabella F

Conglobamento dell'elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Categoria	Retribuzione tabellare dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019[1]	Retribuzione tabellare con EP conglobato[2]
D6	30.808,84	21,36	30.830,20
D5	28.818,10	21,36	28.839,46
D4	27.586,48	64,20	27.650,68
D3	26.457,46	96,24	26.553,70
D2	24.136,85	171,12	24.307,97
D1	23.009,07	203,28	23.212,35
C5	23.808,00	181,80	23.989,80
C4	22.958,51	192,60	23.151,11
C3	22.255,82	213,96	22.469,78
C2	21.651,26	235,32	21.886,58
C1	21.146,87	246,00	21.392,87
B7	21.609,04	235,32	21.844,36
B6	20.809,90	246,00	21.055,90
B5	20.446,31	246,00	20.692,31
B4	20.107,73	256,68	20.364,41
B3	19.816,20	256,68	20.072,88
B2	19.057,53	278,16	19.335,69
B1	18.745,67	288,84	19.034,51
A5	19.066,77	278,16	19.344,93
A4	18.679,74	288,84	18.968,58
A3	18.353,76	299,52	18.653,28
A2	17.973,11	310,20	18.283,31
A1	17.734,17	310,20	18.044,37

(1) I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per gli enti derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

(2) Valori decorrenti dal primo giorno del secondo mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL.

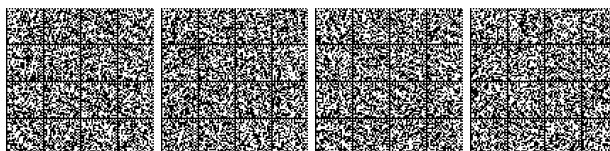
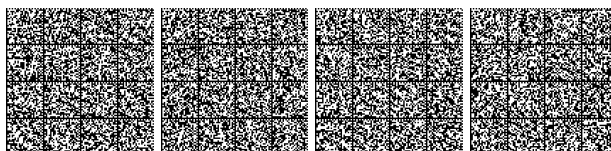



Tabella G

Stipendi tabellari delle nuove Aree

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Area	Nuova retribuzione tabellare[1]
Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	23.212,35
Area degli ISTRUTTORI	21.392,87
Area degli OPERATORI ESPERTI	19.034,51
Area degli OPERATORI	18.283,31

(1) Decorrente dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale

ALLEGATO A - DECLARATORIE

AREA DEGLI OPERATORI:

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività di supporto ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamenti fungibili.

Specifiche professionali:

- conoscenze generali di base per svolgere compiti semplici;
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi utilizzando metodi, strumenti, materiali e informazioni;
- responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.

Requisiti di base per l'accesso:

- assolvimento dell'obbligo scolastico.

Esemplificazione dei profili:

Lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive e tecnico manutentive, operante in servizi ausiliari di supporto e/o di sorveglianza.

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

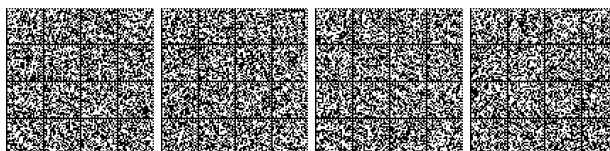
Appartengono a quest'area i lavoratori inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche che presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali.

Specifiche professionali:

● conoscenze per lo svolgimento di attività di tipo operativo, tecnico-manutentivo o attività di natura amministrativa di supporto;

● capacità di gestione di relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale;

● responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.

Requisiti di base per l'accesso:

- assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale.

Esemplificazione dei profili:

Collaboratore amministrativo, tecnico manutentivo, conduttore di macchine operatrici complesse, operatore socio assistenziale, operatore socio sanitario, collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza.

AREA DEGLI ISTRUTTORI

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde, inoltre, dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

Specifiche professionali:

- conoscenze teoriche esaurienti;
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro;
- responsabilità di procedimento o infraprocedimentale, con eventuale responsabilità di coordinare il lavoro dei colleghi.

Requisiti di base per l'accesso:

- scuola secondaria di secondo grado.

Esemplificazione dei profili:

Agente di polizia locale, geometra, ragioniere, istruttore amministrativo-contabile, istruttore tecnico, istruttore informatico, istruttore del settore informazione pei rapporti con i media.

Profili ad esaurimento che alla data di entrata in vigore del presente sistema di classificazione, sia inquadrato nell'Area degli Istruttori per effetto della trasposizione di cui alla Tabella B dalla ex categoria C**:**

- Personale educativo e scolastico che alla data di entrata in vigore del presente sistema di classificazione, sia inquadrato nell'Area degli Istruttori per effetto della trasposizione di cui alla Tabella B dalla ex categoria C.
- Personale infermieristico e della riabilitazione, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro (secondo le definizioni dei Decreti del Ministero della Sanità) educatori professionali socio pedagogici ed educatori professionali socio sanitari.

Ai suddetti profili ad esaurimento si applica quanto previsto dall'art. 13, comma 5.

AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

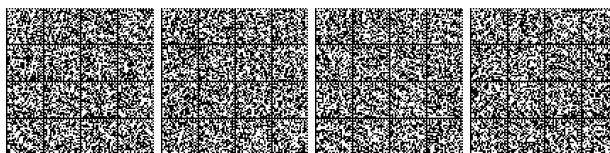
Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi amministrativi-contabili e tecnici e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

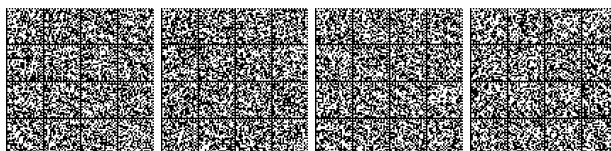
Appartengono, altresì, a quest'area i lavoratori che svolgono attività, negli ambiti educativi, dell'insegnamento, della formazione, dell'assistenza della cura diretta all'utenza.

Specifiche professionali:

- conoscenze altamente specialistiche;
- competenze gestionali e socio-relazionali, adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;
- capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;
- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

Requisiti di base per l'accesso:

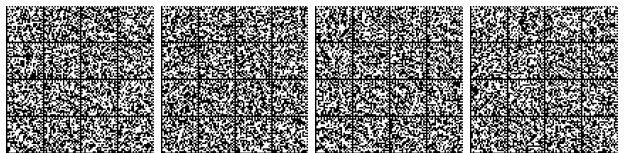
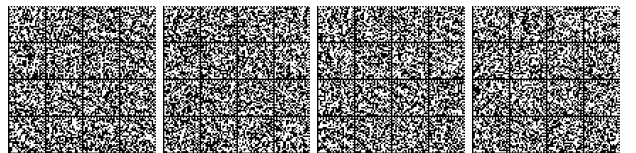
laurea (triennale o magistrale), eventualmente accompagnata da iscrizione ad albi professionali

Esemplificazione dei profili:

farmacista, psicologo, ingegnere, architetto, geologo, avvocato, coordinatore pedagogico, specialista in attività culturali, orientatori politiche attive del lavoro specialista dell'area della vigilanza, specialista informatico, specialista in attività amministrative e contabili, specialista in materie giuridiche, specialista della transizione digitale, specialista della transizione ecologica, specialista nei rapporti con i media (settore informazione) e specialista della comunicazione istituzionale (settore comunicazione), specialista in attività socio assistenziali, assistente sociale, personale infermieristico e della riabilitazione, tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro (secondo le definizione dei Decreti del Ministero della Sanità), educatore, docente, insegnante, educatori professionali socio-pedagogici ed educatori professionali socio-sanitari, ispettore fitosanitario.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

In considerazione della rilevanza della innovazione operata dal presente contratto in materia di classificazione del personale del comparto, le parti condividono l'esigenza di monitorarne l'implementazione e la successiva concreta applicazione presso gli enti e si danno reciprocamente atto dell'opportunità di momenti di incontro al fine condividere informazioni e criticità sullo stato attuativo della nuova classificazione.

23A00276

MARGHERITA CARDONA ALBINI, *redattore* DELIA CHIARA, *vice redattore*

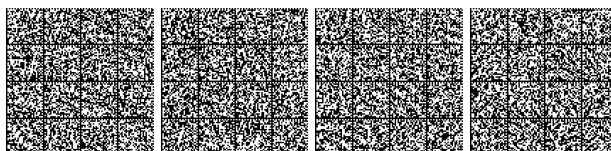
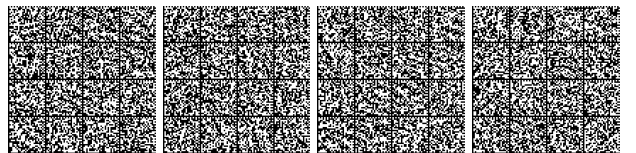
(WI-GU-2023-SON-006) Roma, 2023 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni dell'Istituto sono in vendita al pubblico:

- **— presso il punto vendita dell'Istituto in piazza G. Verdi, 1 - 00198 Roma ☎ 06-8549866**
- **— presso le librerie concessionarie riportate nell'elenco consultabile sui siti www.ipzs.it e www.gazzettaufficiale.it**

L'Istituto conserva per la vendita le Gazzette degli ultimi 4 anni fino ad esaurimento. Le richieste per corrispondenza potranno essere inviate a:

Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A.
Vendita Gazzetta Ufficiale
Via Salaria, 691
00138 Roma
fax: 06-8508-3466
e-mail: informazioni@gazzettaufficiale.it

avendo cura di specificare nell'ordine, oltre al fascicolo di GU richiesto, l'indirizzo di spedizione e di fatturazione (se diverso) ed indicando i dati fiscali (codice fiscale e partita IVA, se titolari) obbligatori secondo il DL 223/2007. L'importo della fornitura, maggiorato di un contributo per le spese di spedizione, sarà versato in contanti alla ricezione.

GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO (salvo conguaglio)
validi a partire dal 1° OTTOBRE 2013

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

			CANONE DI ABBONAMENTO
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della Serie Generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:		
	*(di cui spese di spedizione € 257,04)**	- annuale	€ **438,00**
	*(di cui spese di spedizione € 128,52)**	- semestrale	€ **239,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della 1ª Serie Speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:		
	*(di cui spese di spedizione € 19,29)**	- annuale	€ **68,00**
	*(di cui spese di spedizione € 9,64)**	- semestrale	€ **43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della 2ª Serie Speciale destinata agli atti della UE:		
	*(di cui spese di spedizione € 41,27)**	- annuale	€ **168,00**
	*(di cui spese di spedizione € 20,63)**	- semestrale	€ **91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della 3ª Serie Speciale destinata alle leggi e regolamenti regionali:		
	*(di cui spese di spedizione € 15,31)**	- annuale	€ **65,00**
	*(di cui spese di spedizione € 7,65)**	- semestrale	€ **40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della 4ª Serie Speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:		
	*(di cui spese di spedizione € 50,02)**	- annuale	€ **167,00**
	*(di cui spese di spedizione € 25,01)**	- semestrale	€ **90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della Serie Generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	*(di cui spese di spedizione € 383,93)**	- annuale	€ **819,00**
	*(di cui spese di spedizione € 191,46)**	- semestrale	€ **431,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A ed F comprende gli indici mensili

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI
(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:		
	serie generale	€ 1,00
	serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
	fascicolo serie speciale, concorsi, prezzo unico	€ 1,50
	supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

PARTE I - 5ª SERIE SPECIALE - CONTRATTI PUBBLICI

*(di cui spese di spedizione € 129,11)**	- annuale	€ **302,47**
*(di cui spese di spedizione € 74,42)**	- semestrale	€ **166,36**

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II

*(di cui spese di spedizione € 40,05)**	- annuale	€ **86,72**
*(di cui spese di spedizione € 20,95)**	- semestrale	€ **55,46**

Prezzi di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione) € 1,01 (€ 0,83 + IVA)

Sulle pubblicazioni della 5ª Serie Speciale e della Parte II viene imposta I.V.A. al 22%.
Si ricorda che, in applicazione della legge 190 del 23 dicembre 2014 articolo 1 comma 629, gli enti dello Stato ivi specificati sono tenuti a versare all'Istituto solo la quota imponibile relativa al canone di abbonamento sottoscritto. Per ulteriori informazioni contattare la casella di posta elettronica abbonamenti@gazzettaufficiale.it.

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo		€ **190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni - SCONTO 5%		€ **180,50**
Volume separato (oltre le spese di spedizione)	€ 18,00	

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero, i prezzi di vendita (in abbonamento ed a fascicoli separati) anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale, i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi anche ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli vengono stabilite di volta in volta in base alle copie richieste. Eventuali fascicoli non recapitati potranno essere forniti gratuitamente entro 60 giorni dalla data di pubblicazione del fascicolo. Oltre tale periodo questi potranno essere forniti soltanto a pagamento.

N.B. - La spedizione dei fascicoli inizierà entro 15 giorni dall'attivazione da parte dell'Ufficio Abbonamenti Gazzetta Ufficiale.

RESTANO CONFERMATI GLI SCONTI COMMERCIALI APPLICATI AI SOLI COSTI DI ABBONAMENTO

* tariffe postali di cui alla Legge 27 febbraio 2004, n. 46 (G.U. n. 48/2004) per soggetti iscritti al R.O.C.